

Charte d'engagement à la prévention et à la lutte contre les atteintes à la personnalité au travail, au sein des entités subventionnées par la République et canton de Genève dans le domaine de la culture

La présente charte a pour objectif de témoigner de l'engagement de la République et canton de Genève en matière de prévention et de lutte contre les atteintes à la personnalité sur le lieu de travail, au sein des entités qui sont au bénéfice d'une subvention cantonale. Elle vise à s'assurer que lesdites entités mettent en place des conditions de travail qui garantissent la protection des personnes qu'elles emploient.

1. Définition

Les atteintes à la personnalité comprennent toute violation d'un droit de la personnalité, telles que la santé physique et psychique, l'intégrité morale, le respect des libertés individuelles ou de la sphère privée. La protection de la personnalité porte sur l'ensemble des valeurs essentielles, physiques, affectives et sociales liées à une personne dans toute sa dimension humaine ¹.

De manière plus spécifique, il est généralement considéré que les valeurs protégées sont notamment:

- la vie et l'intégrité corporelle (devoir de l'employeur de prendre toutes les mesures pour éviter les accidents et maladies professionnelles),
- la santé physique et psychique (devoir de protection contre les atteintes causées par le bruit, les positions inadéquates, la fatigue excessive, le stress, le harcèlement psychologique et sexuel),
- l'intégrité morale et la considération sociale (préservation de l'honneur, de la dignité et de la réputation professionnelle de l'employé),
- la jouissance des libertés individuelles et de la sphère privée (non discriminations liées à l'origine, au sexe, à l'orientation sexuelle, aux croyances religieuses etc. ainsi qu'à la vie privée, c'est-à-dire aux événements que chacun choisit de garder pour soi-même).²

Peuvent constituer une atteinte à la personnalité des actes ou propos ponctuels voire uniques ou au contraire répétitifs et plus ou moins fréquents émanant d'un supérieur hiérarchique ou d'une supérieure hiérarchique, d'un ou d'une collègue de niveau hiérarchique égal ou inférieur. Il est important de noter qu'une atteinte n'implique pas forcément une volonté de nuire. L'atteinte à la personnalité peut aussi résulter d'une omission d'intervention.

Tout harcèlement comporte une atteinte à la personnalité, mais toute atteinte à la personnalité ne constitue pas forcément du harcèlement psychologique.

¹ Source : <https://www.ge.ch/document/atteinte-personnalite>

² Source : <https://www.ge.ch/document/atteinte-personnalite>

a. Le harcèlement sexuel

Deux exemples plus spécifiques d'atteintes à la personnalité :

On entend par harcèlement sexuel sur le lieu de travail tout comportement à caractère sexuel ou fondé sur l'appartenance de genre, qui n'est pas souhaité par une personne et qui porte atteinte à sa dignité. Le harcèlement couvre le harcèlement sexiste ainsi que le harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'expression de genre.

Le harcèlement peut se produire pendant le temps de travail ou lors d'activités organisées par l'entité subventionnée, mais également hors du lieu de travail, s'il est causé par une ou plusieurs personnes issues du contexte professionnel ou s'il a un impact professionnel. Il peut être le fait de membres de l'entité (ayant une fonction hiérarchique ou non) ou de personnes employées par des entreprises culturelles partenaires.

Le harcèlement sexuel peut prendre la forme de paroles, de gestes ou d'actes. Il peut être perpétré par des individus ou des groupes.

Concrètement, il peut s'agir par exemple de:

- présentation, affichage, mise en évidence ou envoi d'images à connotation sexuelle;
- remarques obscènes ou embarrassantes sur l'apparence physique ;
- remarques sexistes ou plaisanteries sur les caractéristiques sexuelles, le comportement sexuel, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre ;
- invitations importunes dans un but sexuel ;
- contacts physiques non désirés ;
- pratiques consistant à suivre des collègues à l'intérieur ou à l'extérieur du lieu de travail.

Le harcèlement sexuel peut parfois conduire à des actes plus graves encore, tels que des avances ou des pressions exercées en vue d'obtenir des faveurs de nature sexuelle, souvent accompagnées de promesses, de récompenses ou de menaces de représailles, des agressions sexuelles, des contraintes sexuelles, des tentatives de viol ou des viols.

b. Le harcèlement psychologique

Le harcèlement psychologique ou «mobbing» se définit comme un enchaînement de propos ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, qui visent à déstabiliser, isoler, marginaliser voire exclure une ou plusieurs personnes sur leur lieu de travail ou d'études³.

Exemples de harcèlement psychologique :

- isoler la personne en l'empêchant de s'exprimer (lui couper la parole, lui interdire de parler aux autres, etc.) ou en ne communiquant plus avec elle (ne plus lui adresser la parole, ne plus la saluer, ne pas l'inclure dans les activités d'équipe, etc.);
- porter atteinte à sa considération professionnelle (la dénigrer injustement, la mettre en échec en ne lui donnant pas les moyens d'effectuer son travail, ne pas lui transmettre les informations nécessaires, lui confier des tâches inférieures ou supérieures à son niveau de responsabilité ou de compétence, etc.);
- porter atteinte à sa considération en tant que personne (répandre des rumeurs, la discréditer, la ridiculiser, mettre en cause ses convictions ou sa vie privée, etc.);
- nuire à sa santé (lui confier des travaux dangereux ou pénibles, créer un

³ <https://www.ge.ch/document/harcelement-psychologique-mobbing>

climat de peur en l'intimidant, en la menaçant, etc.).

2. Bases légales non exhaustives

- Code civil suisse du 10 décembre 1907 (RS 210), art. 28b
- Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce du 13 mars 1964 (Loi sur le travail, LTr - RS 822.11), art. 6, al.1
- Code pénal suisse du 21 décembre 1937 (RS 311.0), art. 189 et ss
- Loi fédérale complétant le Code civil suisse du 30 mars 1911 (Livre cinquième: Droit des obligations, CO - RS 220), art. 328, al. 1
- Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (Loi sur l'égalité, LEg - RS 151.1), art. 4
- Loi sur les indemnités et les aides financières (LIAF - D 1 11) et son règlement d'application (RIAF- D 1 11.01)
- Loi sur la gestion administrative et financière de l'Etat (LGAF - D 1 05)

Après avoir pris connaissance des définitions ci-dessus et après s'être renseigné sur le sujet, l'entité subventionnée signataire de cette charte s'engage à :

3. Engagements de l'entité subventionnée

- informer son personnel sur les comportements constitutifs d'atteinte à la personnalité à travers un document listant des exemples concrets (par exemple, s'agissant du harcèlement sexuel, du type Kit de prévention du harcèlement sexuel au travail, disponible ici : <https://www.ge.ch/dossier/promouvoir-egalite/a-la-une/kit-prevention-du-harcèlement-sexuel-au-travail>) ;
- désigner une ou des personnes de confiance en son sein ou une instance externe (par exemple du type [Safe Spaces Culture](#)) ayant pour tâches de conseiller, de soutenir et d'accompagner les personnes concernées (victimes ou témoins de comportements constitutifs d'atteinte à la personnalité et/ou d'actes répréhensibles) ;
- faire suivre une formation en lien avec le harcèlement sexuel, et attester de son suivi, par les personnes porteuses de projet (directeur ou directrice de structure, metteur ou metteuse en scène, chorégraphe, directeur ou directrice artistique, par exemple) et responsables du personnel (administrateur ou administratrice, notamment) ;
- soutenir les victimes et leurs démarches en cas d'atteinte à la personnalité ;
- agir de sa propre initiative contre les personnes responsables de toute forme d'atteinte à la personnalité et mettre en place des procédures permettant de mettre un terme aux agissements de ces personnes.

Le canton de Genève peut être amené à contrôler auprès des entités subventionnées le respect des engagements énoncés ci-dessus et à solliciter des documents attestant de la mise en œuvre effective des mesures de prévention et de lutte contre toute forme d'atteintes à la personnalité.

Le non-respect des exigences légales par l'entité subventionnée de ses obligations visant à protéger son personnel peut entraîner la révocation de la décision d'octroi, la réduction du montant de la subvention ou sa restitution totale ou partielle.

Genève, le :

Entité subventionnée :

Charte à renvoyer complétée et signée à l'office cantonal de la culture et du sport